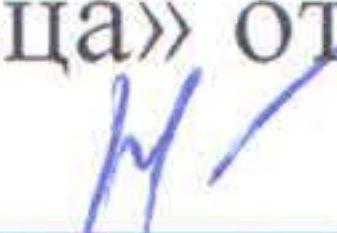


Принято на Общем собрании
работников
Протокол от 28.01.2021 № 01

УТВЕРЖДЕНО
Приказом МБОУ «ОШ № 15
г. Ельца» от 29.01.2021 № 19
 Ролдугина И.А.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда

работников МБОУ «ОШ № 15 г.Ельца»

Работодатель:

Директор МБОУ «ОШ № 15 г.Ельца»

И.А. Ролдугина



Представитель работников:

Председатель профкома

Г.Н. Коновалова



Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная школа № 15 города Ельца» (далее по тексту Положение, Учреждение) регулирует правоотношения, связанные с оплатой труда работников учреждения в соответствии с Положением «Об оплате труда муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 №29 (с изменениями от 25.12.2018 № 121, от 25.12.2019 № 199, от 20.05.2020 №216).

I. Общие положения.

1.1. Оплата труда работников муниципального учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда исходя из видов экономической деятельности муниципального учреждения.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры и условия оплаты труда работников и основывается на следующих принципах:

- соблюдение основных гарантий, установленных законодательством;
- дифференциация заработной платы, исходя из сложности, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы, условий работы;
- применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- учет мнений отраслевых профсоюзов по условиям оплаты труда работников учреждения.

1.3. При изменении условий оплаты труда снижение заработной платы работников муниципального учреждения не допускается, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

II. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из тарифной части оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат и устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.2. Размер данных выплат должен обеспечивать месячную оплату труда работника не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в регионе, при условии выполнения работником месячной нормы труда.

2.3. Руководитель формирует и утверждает приказом по учреждению штатное расписание в пределах тарифной части фонда оплаты труда.

III. Установление должностных окладов и тарифных ставок.

3.1. Должностные оклады административно-управленческого, педагогического, младшего персонала ОУ устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений

городского округа город Елец, утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017г № 29.

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады (ставки заработной платы) руководителя, заместителя руководителя, педагогического персонала и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех муниципальных учреждений.

3.2. Размер заработной платы руководителя определяется трудовым договором, заключаемым с Главой городского округа город Елец.

Должностной оклад руководителя устанавливается в зависимости от группы по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителя определяется не чаще одного раза в год отраслевым органом администрации города в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих масштаб и сложность руководства учреждения.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя устанавливается на 10-20 процентов ниже предусмотренного по должности соответствующего руководителя. Конкретный размер должностного оклада устанавливается руководителем учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы и определяется трудовым договором, заключаемым с руководителем ОУ.

3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы), тарифные ставки устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, определенных трудовым договором, заключенным с руководителем учреждения, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка ОУ без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

При установлении должностных окладов работникам квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

Учителям, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности устанавливается повышающий коэффициент:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,35;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10.

Педагогам дополнительного образования; воспитателям устанавливается повышающий коэффициент:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,25;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,10.

Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера производится от оклада с учетом повышающего коэффициента.

3.5. Оплата труда сторожей производится в соответствии с установленным графиком работы, который является для них нормой рабочего времени. По работникам ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является один год.

Должностной оклад оплачивается при условии отработки всех смен в соответствии с графиком. Если отработан месяц не полностью, то заработная плата начисляется пропорционально отработанному времени исходя из расчета часовой тарифной ставки, которая определяется из нормативного количества рабочих часов в месяц по графику.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей муниципального учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать:

- для руководителей – пятикратный размер;
- для заместителей руководителя – четырехкратный размер.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с порядком, установленным администрацией городского округа город Елец. Постановление от 22.03.2017 № 480.

При формировании отраслевой системы оплаты труда применяется условие о не превышении расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих администрации городского округа город Елец и работников, заключивших трудовой договор в администрации городского округа город Елец (далее – муниципальных служащих и работников администрации), осуществляющих в отношении муниципальных учреждений функции и полномочия учредителя.

Указанное условие оплаты труда применяется в отношении муниципальных учреждений:

- осуществляющих исполнение муниципальных функций;
- наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на органы местного самоуправления городского округа город Елец;
- обеспечивающих деятельность органов местного самоуправления городского округа город Елец (административно- хозяйственную).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников администрации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда

муниципальных служащих и работников администрации на установленную численность муниципальных служащих и работников администрации и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципальных учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждений на численность работников муниципальных учреждений в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

IV. Порядок установления компенсационных размеров выплат в образовательном учреждении.

Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29.

1. Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются выплаты за работу с учащимися и воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) до 20% должностного оклада.

2. Работникам муниципального учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- по результатам специальной оценки условий труда, за время фактической занятости — 12 % от должностного оклада.

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (в т.ч. с задержкой психического развития, индивидуальное обучение на дому больных детей – хроников при наличии соответствующего медицинского заключения) в размере 20% должностного оклада, ставки заработной платы работника, формируемой с учетом повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории, и с учетом объема учебной нагрузки;

- выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) в размере 35% должностного оклада;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, работнику производится доплата, определенная трудовым договором по соглашению сторон до 100% должностного оклада.

- за классное руководство:

классы с количеством свыше 15 учащихся – 6000 руб.

классы с количеством менее 15 учащихся – 5000 руб.;

- за классное руководство:

денежное вознаграждение в размере 5000 руб. за счет средств федерального бюджета классным руководителям ежемесячно;

- за проверку письменных работ, исходя из установленной наполняемости (25 чел.) и в зависимости от числа обучающихся в классе на 1 сентября и с учетом объема учебной нагрузки:

учителям 1-4 классы 30% оклада (ставки);

учителям русского языка и литературы, родного языка и родной литературы, математики 30% оклада (ставки);

учителям иностранного языка, химии, физики, биологии, черчения, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права 15% оклада (ставки);

- за заведование учебными кабинетами: химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ, спортивным залом, учебной мастерской работникам, ведущим педагогическую работу в общеобразовательных учреждениях, - 15% оклада (ставки);

по другим предметам, включая начальные классы – 10% оклада (ставки);

- за заведование учебно-опытным участком (устанавливается сезонно) – 30% оклада (ставки);

- за заведование теплицей – 50% оклада (ставки);

- за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями) – 50% оклада (ставки);

- за руководство Центром образования цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» - 40% оклада (ставки);

- при реализации профильного обучения, при делении обучающихся на подгруппы, производить оплату учителям за ведение дополнительных часов в многопрофильных классах, исходя из стоимости 1 часа педагогической работы, с учетом выплаты за проверку тетрадей в пределах фонда оплаты труда;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах, установленных ТК РФ.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Остальные выплаты компенсационного характера исчисляются из должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки без учета других повышений, надбавок и доплат.

V. Порядок установления размеров выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, комиссией по распределению стимулирующего фонда на основании Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 №29.

В целях усиления материальной заинтересованности и социальной защиты работников ОУ, в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы разработан механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах выделенных ассигнований.

5.1. Директору, их заместителям и работникам ОУ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы в следующих размерах:

- **руководителю** - до 120% должностного оклада - правовым актом администрации городского округа город Елец;

- **заместителям руководителя** - до 110% должностного оклада - приказом руководителя учреждения;

- **работникам МОП**

(рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (дворник), уборщик производственных и служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, младший воспитатель, вахтер, сторож - до 210% должностного оклада;

секретарь-машинистка, библиотекарь – до 250% должностного оклада;

заведующий хозяйством – до 300% должностного оклада.) - приказом руководителя учреждения.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы руководителю и заместителю руководителя устанавливается один раз в год по результатам работы за прошедший финансовый год:

- руководителю - в соответствии с показателями по определению размера выплаты за интенсивность, высокие результаты работы с учетом рекомендаций соответствующих отраслевых органов администрации города;

- заместителю руководителя порядок оценки эффективности определяется настоящим Положением.

Критерии для установления выплаты за интенсивность работы заместителя директора (УВР, ВР)

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся по курируемым заместителем руководителя предметам, направлениям	20
2	Положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии	10
3	Наличие у заместителя руководителя системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (степень социальной активности, ответственности и т.д.)	10
4	Результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы	10
5	Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя	10
6	Организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении	10
7	Разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя руководителя	10
8	Наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем руководителя педагогами	10
9	Наличие авторских публикаций	10
10	Разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования	10
	ИТОГО	110

При назначении на должность впервые выплата за интенсивность, высокие результаты устанавливается в размере 60% руководителю, 50% должностного оклада заместителю руководителя за исключением случаев, когда на должность руководителя, заместителя учреждения назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, на аналогичных должностях.

В случае, если на должность руководителя, заместителя впервые назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления, на аналогичных должностях, выплата за интенсивность, высокие результаты устанавливается в размере 120% руководителю, 110% заместителю руководителя должностного оклада до окончания календарного года.

Заместитель руководителя учреждения представляет в комиссию по распределению компенсационных и стимулирующих выплат информацию об установлении выплаты за интенсивность, высокие результаты работы не позднее 15 января.

Производить ежемесячную выплату молодым специалистам педагогическим работникам (за интенсивность труда) с целью совершенствования оплаты труда молодых специалистов и уменьшения разрыва между уровнем их доходов и уровнем доходов специалистов, имеющих стаж педагогической работы:

- в первые два года работы в размере не менее 50% от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента);
- за третий, четвертый и пятый год работы не менее 30% от ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента);

К молодым специалистам относятся педагогические работники (кроме руководителей), поступившие в высшие или средние профессиональные учебные организации (только на бюджетной основе) сразу после окончания среднего общего образования и которые трудоустроены на работу в течение года после окончания вышеуказанных организаций и работающие в образовательных организациях города по специальности в течение 5 лет после их окончания.

Критерии

**для установления выплаты за интенсивность работникам
общеобразовательного учреждения, обеспечивающую месячную оплату
труда**

Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Учет, хранение ТМЦ (уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства, электроинструменты и т.д.)	20%
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов	40%

	и теплоресурсов	
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении	30%
4	Систематическое наблюдение за работой автоматической пожарно-охранной сигнализации	20%
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	30%
6	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	20%
7	Обеспечение бесперебойной работы отопительной, водопроводной, канализационной сети	20%
8	Отсутствие случаев несвоевременного устранения поломок сантехнического оборудования, мебели и т.д.	20%
	ИТОГО	200%

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
(дворник):**

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	За уборку участков и площадей сверх установленной нормы	60%
2	За очистку пожарных колодцев для свободного доступа к ним в любое время	20%
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении	20%
4	За рытье и прочистку канавок и лотков для стока воды	20%
5	Бережное отношение к рабочему инвентарю и его хранению	20%
6	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	20%
7	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	20%
8	За своевременное поддержание порядка на территории вне зависимости от погодных условий	20%
	ИТОГО	200%

Уборщик производственных и служебных помещений:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Учет, хранение ТМЦ (уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства и т.д.)	40%
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов	50%
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в учреждении	30%

4	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	20%
5	Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания учреждения в ненадлежащем состоянии	30%
6	За своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий	30%
ИТОГО		200%

Машинист по стирке и ремонту спецодежды:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	Учет, хранение ТМЦ (мягкий инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	20%
2	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	50%
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в помещении прачечной	30%
4	Бережное использование стиральных машин, центрифуги	30 %
5	Соблюдения работником правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности	20%
6	Отсутствие случаев несвоевременной, некачественной стирки, глажки мягкого инвентаря	30 %
7	Отсутствие замечаний по соблюдению требований хранения чистого и грязного мягкого инвентаря	20 %
ИТОГО		200%

Младший воспитатель:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты до %
1	Учет, хранение и расходование ТМЦ (мягкий и твердый инвентарь, посуда, уборочный инвентарь, моющие и дезинфицирующие средства)	25%
2	Обеспечение экономного расходования воды, света, тепла	25%
3	Обеспечение благоприятного санитарно-эпидемиологического режима в рамках производственного контроля	30%
4	Соблюдение работником правил техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности	30%
5	Работа с детьми	30 %

6	Отсутствие обоснованных жалоб на обслуживание детей	30%
7	Отсутствие замечаний на несоблюдение условий содержания посуды для питания детей	40%
	ИТОГО	210%

**Критерии
для установления выплаты за интенсивность работникам
общеобразовательного учреждения, обеспечивающую месячную оплату
труда:
Вахтер:**

№ п/п	Показатели	Процент доплаты до %
1.	Внеурочная работа при проведении мероприятий - дискотеки, концерты, утренники, внеплановые события.	30%
2.	Привлечение к работе, не входящий в круг должностных обязанностей (уборка помещений, уборка территории, мытьё окон и др.).	30%
4.	Отсутствие замечаний по качеству работы со стороны администрации (пропускной режим)	30%
5.	Отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся.	30%
6.	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	40%
7.	Соблюдение правил пожарной безопасности и санитарно-гигиенических правил.	40%
	ИТОГО	200%

Сторож:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты до %
1	Целостность охраняемого здания и сооружений, их замков и других запорных устройств	30%
3	Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка	10%
4	Соблюдение требований противопожарной безопасности, техники безопасности и охраны труда	10%
5	Обеспечение экономного расходования воды, энергоресурсов и теплоресурсов	30%
6	Обеспечение и контроль исправности сигнализационных устройств, систем пожаротушения, телефонной связи, освещения.	20%
7	Обеспечение и контроль исправности освещения учреждения и территории в темное время суток	30%
8	Соблюдение строгого пропускного режима допуска автотранспорта на территорию	20%
9	Обеспечение контроля пребывания на территории посторонних лиц	40%

10	Своевременный обход зданий и сооружений с внешней стороны с целью проверки целостности решеток, стекол на окнах, входных дверей	10%
	ИТОГО	200%

**Критерии
для установления выплаты за интенсивность работникам
общеобразовательного учреждения, обеспечивающую месячную оплату
труда –250%:**

Секретарь-машинистка

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1.	За работу с персональными данными и их обработку	50%
2.	За организационное и техническое сопровождение работы по приему обращений от физических и юридических лиц	50%
4.	Отсутствие замечаний по качеству работы со стороны администрации	50%
5.	За работу с документами строгой отчетности	50%
6	За обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде	50%
	ИТОГО	250%

Библиотекарь

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1.	За наличие ученических творческих проектов, сопровождаемых библиотекарем;	50%
2.	За работу с библиотечным фондом;	50%
3.	За оформление тематических выставок;	50%
4.	За проведение анализа по определению читательских потребностей учащихся, студентов и уровня их читательской активности;	50%
5.	За увеличение доли учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с предыдущим годом;	50%
	ИТОГО	250%

Критерии
для установления выплаты за интенсивность работникам
общеобразовательного учреждения, обеспечивающую месячную оплату
труда

Заведующий хозяйством:

№ п/п	Показатели	Процент доплаты
1	За организацию и контроль своевременности и качества ремонтных работ	40%
2	За организацию контроля своевременности и правильности учета, хранения и расходования ТМЦ	40%
3	За поддержание и обеспечение работоспособности имущественного комплекса учреждения	40%
4	Обеспечение руководства и контроля за работой подчиненных (санитарное состояние помещения ОУ, выполнение правил внутреннего трудового распорядка)	40%
5	Взаимодействие с другими организациями (предприятия, учреждения, индивидуальные предприниматели т.д.)	30%
6	Обеспечение безаварийного функционирования технологического оборудования	40%
7	Обеспечение соблюдения работниками правил техники безопасности и охраны труда	30%
8	За ведение документации, связанной с материальной ответственностью	40%
	ИТОГО	300%

Выплаты стимулирующего характера (выплата за интенсивность, высокие результаты работы) и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами сроком на учебный год в пределах фонда оплаты труда.

Вновь принятым работникам выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливаются досрочно, на определенный период времени (кроме руководителей, заместителей руководителя и педагогических работников).

В случае ненадлежащего исполнения должностных обязанностей работником, определенных трудовым договором, выплата надбавок стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты работы, установленных работнику в соответствии настоящим Положением, приказом руководителя может быть отменена.

Педагогическим работникам, в том числе вновь принятым и вышедшим из декретного отпуска, устанавливаются ежемесячные выплаты стимулирующего характера за высокие результаты труда за выполнение показателей в соответствии с настоящим Положением.

5.2. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам:

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые педагогическим работникам за высокие результаты труда по результатам выполнения следующих показателей

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты (%) от оклада
	Учитель	
1	За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования достижений обучающихся (не менее 70% обучающихся) по результатам ВПР, ГИА	15
2	За реализацию программ профильного или углубленного обучения в профильных классах	15
3	За применения в образовательном процессе дистанционных технологий, электронного обучения (устанавливается на период применения дистанционных технологий, электронного обучения)	15
4	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями (учащимися, испытывающими трудности в обучении, одаренными детьми)	10
5	За ведение документации в электронной форме	10
6	За руководство учебными проектами учащихся (9 классов) - до 8 проектов - свыше 8 проектов	10 15
7	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (при наличии программы курсов внеурочной деятельности)	3 (за каждое занятие)
8	За выполнение обязанностей по охране прав детства	10
9	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
10	За участие в профессиональных конкурсах - Всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	20 15 10
11	За наличие победителей и призеров различных этапов всероссийской олимпиады школьников (выплата назначается за каждого победителя или призера) - Всероссийский этап (заключительный) - региональный этап - муниципальный этап	20 15 10
12	За результативность участия в региональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) школьников: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры»; Областной спартакиаде среди учащихся; финале областной военно-спортивной игры «Патриот» - Всероссийский этап (заключительный) - региональный этап - муниципальный этап	15 10 5
13	За участие в сдаче норм ГТО	3
	За наличие грамот и наград:	
14	За звание «Заслуженный учитель РФ»	25
15	За звание «Народный учитель РФ»	40
16	За отраслевые награды: - нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», - «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,	20

	- «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	
17	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
Педагог – психолог, социальный педагог, учитель – логопед, учитель – дефектолог		
1	За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом	15
2	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом	10
3	За наличие проведенных мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся	10
4	За увеличение количества обращений педагогов за консультациями к специалисту по вопросам развития, поведения учащихся в сравнении с прошлым периодом	10
5	За увеличение количества обращений учащихся за консультациями к специалисту по вопросам решения своих проблем в сравнении с прошлым периодом	10
6	За ведение документации в электронной форме	10
7	За участие в профессиональных конкурсах - Всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	20 15 10
8	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	15
9	За наличие квалификационной категории - первая квалификационная категория - высшая квалификационная категория	10 25
10	За участие в сдаче норм ГТО	3
	За наличие грамот и наград: - за звание «Заслуженный учитель РФ» - за звание «Народный учитель РФ»	25 40
11	За отраслевые награды: - нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР» - «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», - «Заслуженный работник образования Липецкой области» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
12	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
Воспитатель		
1	За создание развивающей среды в группе по образовательным областям в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями детей	15
2	За положительные результаты мониторинга посещаемости воспитанников (посещаемость воспитанников группы на уровне или выше показателя, установленного муниципальным заданием)	20
3	За положительные результаты мониторинга состояния здоровья воспитанников (показатель заболеваемости воспитанников группы)	10

	на уровне или ниже среднего показателя по муниципальному образованию)	
4	За использование здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательном процессе	10
5	За участие в оформлении помещений дошкольного образовательного учреждения	10
6	За участие в работе по благоустройству и оформлению территории	10
7	За участие в подготовке и проведении мероприятий, создании пособий, сценариев, костюмов к праздникам	10
8	За вовлечение родителей в педагогический процесс дошкольной образовательной организации: участие в акциях, фестивалях, спортивных мероприятиях, утренниках и др.	10
9	За ведение персональной странички на сайте дошкольной образовательной организации, размещение материалов из опыта работы в сети Интернет	5
10	За участие в сдаче норм ГТО	3
11	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, табель посещаемости воспитанников, мониторинги и т.д.)	10
12	За участие в реализации инновационных проектов и программ, работе стажировочных площадок, ресурсных центров, творческих групп, педагогических профессиональных сообществах	20
13	За участие в общественных мероприятиях, повышающих имидж учреждения: в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	10
14	За участие в профессиональных конкурсах	
	Всероссийского уровня	20
	регионального уровня	15
	муниципального уровня	10
15	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди воспитанников	
	федерального уровня	15
	регионального уровня	10
	муниципального уровня	5
16	За разработку и реализацию дополнительных общеразвивающих программ не менее 2-х раз в неделю	25
17	За участие в методической работе дошкольной образовательной организации	10
18	За обобщение и распространение передового педагогического опыта:	
	на федеральном уровне	15
	на региональном уровне	10
	на муниципальном уровне	5
19	За наставничество над молодыми педагогами в течение двух лет	10
	За наличие грамот и наград:	
20	За звание «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»	25
21	За отраслевые награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», нагрудный знак "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации"; «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области » (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ , «Народный	20

	учитель»))	
22	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10

Наименование показателей и размеры выплат могут быть дополнены и пропорционально изменены образовательной организацией при недостаточности средств в учреждении.

5.2.1 Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа государственного-общественного самоуправления образовательного учреждения и выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников).

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в орган государственного-общественного самоуправления и выборный орган первичной профсоюзной организации (при его отсутствии в иной представительный орган работников).

В листе согласования протокола председатель органа государственного-общественного самоуправления и председатель выборного органа первичной профсоюзной организации (при отсутствии иного представительного органа работников) ставят свои подписи и дату согласования и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с органом государственного-общественного самоуправления и выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии иного представительного органа работников) руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты труда педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящих рекомендаций, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

Выплаты за наличие государственных наград и ученой степени устанавливаются в следующих размерах:

- при наличии государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю в размере 25% должностного оклада;
- при наличии государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю - в размере 40% должностного оклада;

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени стимулирующая выплата устанавливается по одному из оснований.

5.3. Ежемесячные выплаты за выслугу лет:

- директору, заместителям директора устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 10%
- от 5 до 10 лет – 20%
- от 10 до 15 лет – 25%
- свыше 15 лет – 30%

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы РФ;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы РФ;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;
- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

ежемесячные выплаты за выслугу лет:

- заведующей библиотекой, библиотекарю общеобразовательного учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет – 20%
- от 5 до 10 лет - 25%
- от 10 до 15 лет – 30%
- от 15 до 20 лет – 35%
- свыше 20 лет – 40%

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды работы по данной должности.

Условия и порядок премирования

5.4. Премии по итогам работы за квартал директору и заместителю директора:

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера;

Размер премии руководителю зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности муниципального учреждения, на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения за квартал.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и его руководителя, а также порядок оценки эффективности устанавливаются правовым актом администрации городского округа город Елец.

Размер премии заместителю руководителя (по УВР) зависит от количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности муниципального учреждения, на основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения и работника за квартал.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения заместителя руководителя, а также порядок оценки эффективности устанавливаются настоящим Положением и приказом руководителя ОУ:

№ п/п	Наименование показателей	Единица измерения	Норматив	Оценка в баллах
Заместитель руководителя				
1	Выполнение муниципального задания	%	100	10
2	Соответствие деятельности ОУ требованиям законодательства в сфере образования (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)	нарушение	0	5
3	Реализация программ, направленных на работу с одаренными детьми (% победителей и призеров олимпиады муниципального и регионального уровня от общего числа учащихся 7-9 классов)	%	не менее 5	3
4	Наличие программ по апробации и наличие площадок по распространению опыта	наличие отсутствие	наличие	5
5	Результаты государственной итоговой аттестации (средний балл по предметам выше городского)	количество	4 предмета – 4б и т.д.	7
6	% обучающихся от общего количества выпускников 9 классов, успешно сдавших ГИА в новой форме (русский язык, математика)	%	не менее 95	7
7	% обучающихся, охваченных оздоровительной компанией на базе ОУ во время школьных каникул	%	не менее 30	2
8	Реализация мероприятий по привлечению молодых	%	не менее 4	2

	педагогов (удельный вес численности педагогов в возрасте до 30 лет в общей численности педагогов общеобразовательных организаций)			
9	Отсутствие замечаний по охране труда участников образовательного процесса учреждения	отсутствие наличие	отсутствие	5
10	Отсутствие травм, полученных учащимися и работниками в ходе образовательного процесса по вине ОУ	наличие отсутствие	отсутствие	5
11	Количество публикаций, способствующих развитию социально-привлекательного имиджа ОУ, публичности ОУ, в СМИ	Документ, содержащий ссылки на публикации, способствующих развитию социально-привлекательного имиджа ОУ, публичности ОУ, в СМИ	10 документов	5
12	Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплине	наличие отсутствие	отсутствие	5
13	Отсутствие обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	В ОУ отсутствуют обучающиеся, состоящие на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	отсутствие	5
14	Доля привлеченных средств от платных образовательных услуг и работы попечительского совета от объема средств, предусмотренного на выполнение муниципального задания	$V=A/B \times 100$ А – объем привлеченных средств от платных образовательных услуг и работы попечительс	2%	9

		кого совета; В – объем средств, предусмотренный на выполнение муниципального задания		
15	Организация работы по охвату обучающихся двухразовым горячим питанием	%	не менее 95	10
16	Сетевое взаимодействие с другими учреждениями, организациями по курируемым вопросам	наличие отсутствие	наличие	5
17	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	наличие отсутствие	отсутствие	5
18	Своевременное исполнение распорядительных документов, решений и приказов	наличие отсутствие	отсутствие	5
	Совокупная значимость всех критериев в баллах			100

Количество полученных баллов	Размер премии к должностному окладу с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (в %), увеличенный на коэффициент 1,5
100	100
99-95	95
94-89	90
88-80	80
79-70	70
69-60	60
59-50	50
Менее 50	Не премируются

Премии по итогам работы за квартал исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (в %).

Основанием для невыплаты премии руководителю, заместителю руководителя муниципального учреждения является:

- совершение прогула, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленные в установленном порядке;

- нанесение своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба муниципальному учреждению;
- наличие фактов нарушения осуществления лицензированных видов деятельности муниципального учреждения, требований, заключений и правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами местного самоуправления, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующих отчетному периоду;
- выявление фактов коррупционных правонарушений и условий для их совершения;
- несвоевременное представление руководителем, заместителями руководителя материалов по утвержденным целевым показателям эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения городского округа город Елец и критериев оценки эффективности и результативности деятельности их руководителей и заместителей руководителя в комиссию по назначению выплат.

Основанием для снижения размера премии руководителю, заместителям руководителя муниципального учреждения является:

- наложение дисциплинарного взыскания на руководителя и заместителей руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде - на 50%;
- непредставление или недостоверное представление информации (отчетности), в том числе с нарушением установленных сроков, в администрацию городского округа город Елец и другие организации – на 30%;
- наличие обоснованных жалоб граждан – на 40%.

Премия выплачивается руководителю, заместителям руководителя за фактически отработанное время в расчетном периоде и производится в дни заработной платы.

К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, повышения квалификации, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством.

5.5. премии за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в размере:

- трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год (в расчете на год) - для руководителей ;
- 80% трехкратной среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий год (в расчете на год) – для заместителей руководителя.

На премирование руководителя, заместителей руководителя направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартална основании целевых показателей эффективности и результативности деятельности муниципального учреждения ис учетом личного участия получения доходов от платных услуг, при условии наличия в учреждении таких средств и после рассмотрения

показателей рабочей комиссией по распределению стимулирующих выплат учреждения:

- Организация разъяснительной работы с родителями о необходимости и актуальности введения платных кружков.
- Проведение мониторинга востребованности платных услуг (контроль посещаемости, контроль качества занятий, организация выставок продуктивной деятельности).
- Подготовка и проведение отчетных родительских собраний с демонстрацией достижений обучающихся.
- Контроль своевременности внесения родительской платы за платные кружки.
- Оказание методической помощи педагогам по организации и проведению платных услуг, написанию программ дополнительного образования.
- Осуществление контроля за учебной нагрузкой обучающихся.
- Составление расписания занятий.
- Оказание помощи в комплектовании и сохранении контингента обучающихся в кружках.

При недостаточности средств на выплату премии в установленных размерах размер данной премии пропорционально уменьшается.

Основанием для выплаты премии руководителю муниципального учреждения является правовой акт администрации городского округа город Елец, заместителям руководителя, работникам - приказ руководителя муниципального учреждения.

Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70% могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- качество выполнения функциональных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается за фактически отработанное время в расчетном периоде. К фактически отработанному времени не относятся периоды: временной нетрудоспособности, отпусков без сохранения заработной платы, очередных отпусков, повышения квалификации, отпусков по уходу за ребенком до достижения им возраста, определенного законодательством

5.6. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, работникам выплачиваются за

высокие результаты работы, в связи с профессиональным праздником и другими событиями:

- внесение сотрудниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- организация проведения, активное и результативное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, а также в мероприятиях городского, регионального и всероссийского уровней (семинары, совещания, спортивные соревнования, конкурсы, фестивали, олимпиады);
- за качественное проведение особо значимых мероприятий (по итогам окончания учебного года, подготовка к новому учебному году, проведение оздоровительной кампании);
- за результативное участие в работе образовательной организации в рамках программы развития;
- за установление от имени образовательной организации деловых контактов физическими лицами и организациями, способствующими совершенствованию образовательной, финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации и ее материально-технического оснащения;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах) и в средствах массовой информации.

Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения в суммовом выражении.

На премирование работников (за исключением руководителей, заместителей руководителя) направляется не более 5% от фонда оплаты труда учреждения. Премирование руководителя, заместителя руководителя осуществляется в порядке, предусмотренном в Положении «Об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Елец», утвержденного решением Совета депутатов городского округа город Елец от 22.12.2017 № 29.

Решение о выплате премии (в том числе о ее уменьшении) работникам оформляется приказом по учреждению.

Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба.

Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Основанием для начисления или лишения премии является приказ директора. Полное или частичное лишение премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

VI. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

6.1 Материальная помощь в течение календарного года предоставляется при наличии средств по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-,60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника).

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 3000 рублей.

Настоящее положение вступает в силу со дня подписания руководителем и согласования с выборным органом.

Приложение № 1

(составляется работником)

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

_____ (указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период
работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....				
				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

«_____» _____ 2020 г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 2020 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

Приложение № 2
(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (указывается наименование учреждения)
на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты труда за период работы с _____
(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Размер выплаты (%), утверждено
1.		
2.		
3.		
4.		
	Всего	

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подпись)

(Ф.И.О.)

«_____» _____ 2020 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения
утвержденных показателей результативности работы педагогических
работников _____

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 2019 г.

Руководитель учреждения

(подпись)

(Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственно-общественного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 2020 г.

(подпись)

(Ф.И.О.)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 2020 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 2020 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии _____ (Ф.И.О.)
(подпись)

Члены рабочей комиссии: _____ (подписи) _____ (Ф.И.О.)
« _____ » _____ 2020 г.